

O Emprego como Tema Central na Agenda Sindical

Iram Jácome Rodrigues

Professor do Departamento de Economia
da Universidade de São Paulo

RESUMO

O artigo discute os dilemas vividos pelo sindicalismo, em especial o chamado novo sindicalismo, em decorrência das mudanças mais gerais trazidas pelo processo de reestruturação industrial. Procura mostrar, ainda, a importância que o tema do emprego tem assumido para a estratégia dos sindicatos.

PALAVRAS-CHAVE

sindicalismo no Brasil, emprego, trabalho, novo sindicalismo

ABSTRACT

This article discusses the dilemmas faced by the so called new unionism which is challenged by the general process of industrial restructuring and argues on the importance of the issue of employment to union strategies.

KEY WORDS

Brazilian unionism, employment, labour, new unionism

INTRODUÇÃO

Os sindicatos estão vivendo uma fase extremamente difícil em todo o mundo. Há estudiosos que observam que a crise por que passa o sindicalismo estaria associada, entre outros aspectos, a um crescimento relativo do emprego no setor de serviços e para o grupo de empregados em geral, o que representaria um aumento das possibilidades de emprego para as mulheres e para aqueles trabalhadores com maior nível de instrução; uma maior competição no mercado, como resposta à desregulamentação e à privatização das empresas, bem como ao incremento do comércio internacional; maior mobilidade internacional do capital; uma desaceleração econômica em nível mundial (década de 80), a retomada da ideologia de mercado e de uma atitude anti-sindical por parte dos patrões. (FREEMAN, 1986, p. 1)

É como se estivéssemos assistindo a uma profunda revolução na produção que, em certo sentido, está transformando o mundo. Os chamados “modelos” de gestão do trabalho são apenas parte dessa reestruturação mais geral que se reflete diretamente no modo de organização trabalhista nos países capitalistas centrais. (RODRIGUES, 1997a, p. 232-233)

Uma das facetas desse processo é o operário polivalente, o trabalho flexível, enriquecimento de tarefas, trabalho em equipe, célula de manufatura, maior participação dos trabalhadores naqueles assuntos que lhes dizem respeito nos ambientes de trabalho, aumento do ciclo de trabalho etc.

Esses fatos ocorreram principalmente em razão da globalização da economia, da necessidade de aumento da produtividade, de uma acirrada competição entre as empresas, da melhoria da eficiência e, por extensão, de uma “exigência” da chamada qualidade total.

Esta é a razão da tentativa, no campo empresarial, da busca de “convergências” com a mão-de-obra, ao invés do velho estilo de gestão do trabalho, pois qualidade, competitividade industrial, produtividade etc. pressupõem também participação dos trabalhadores e, nesse aspecto, mudanças palpáveis na relação capital/trabalho. (RODRIGUES, 1997a, 232-233)

O desencadeamento desse processo levou a uma mudança fundamental nas relações de trabalho: atualmente discute-se muito - em particular no campo empresarial - a necessidade de maior entendimento e mesmo, em alguns aspectos, a idéia de parceria entre trabalhadores e empresários. Além disso, há uma diminuição

acentuada da taxa de conflito, especialmente nos países de capitalismo maduro, ao mesmo tempo em que os sindicatos trabalhistas sofrem uma perda significativa em suas fileiras, com um profundo declínio no número de trabalhadores sindicalizados. Esses são, pois, alguns traços dessa dinâmica em nível internacional.

Esses elementos são, sem dúvida, responsáveis, em parte, pela crise vivida pela instituição sindical nos países de capitalismo maduro, que se expressa, por exemplo, pela acentuada diminuição da taxa de sindicalização. Naqueles países onde ocorreu um aumento desse percentual, ou onde a diminuição da adesão dos empregados à organização trabalhista não foi tão profunda, isto se deve, em alguma medida, ao aumento da sindicalização entre os funcionários do setor público.

Aparentemente, o pano de fundo para esse novo padrão de relações trabalhistas são as transformações econômicas por que passa o mundo hoje - o chamado processo de globalização - e o impacto dessas mudanças no mundo do trabalho, que tem como consequência, de um lado, a reestruturação da atividade produtiva e, de outro, uma certa fragmentação do trabalho, fenômeno que acentua a crise vivida pelo sindicalismo em escala internacional.

Esse processo, com algumas variações, começa a ser visível no Brasil, particularmente na região do ABC paulista, berço do sindicalismo da CUT.

No entanto, no caso brasileiro, para chegar ao atual estágio nas relações trabalhistas um longo caminho foi trilhado, sobressaindo as mais variadas formas de luta utilizadas pelos trabalhadores para, entre outros aspectos, afirmarem sua identidade ante o patronato e o Estado. Criticando a estrutura sindical e defendendo a livre negociação entre capital e trabalho sem a ingerência estatal, esse movimento conhecido como “novo sindicalismo”, quando do seu surgimento em 1978, demandava o afastamento do Estado das relações entre empresa e trabalhadores e, de outra parte, procurava desenvolver uma atividade de organização pela base, tentando fortalecer o sindicato a partir das fábricas. É esse novo sindicalismo que surge na região do ABC paulista juntamente com as greves em 1978. E o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo foi o principal artífice da ação desse novo padrão sindical, e as empresas automobilísticas foram o espaço privilegiado do desenvolvimento dessa nova prática. Há, no entanto, uma diferença fundamental entre a atividade trabalhista no final dos anos 70 e no decorrer dos 80 e aquela que se seguiu na década de 90.

Nos anos setenta e oitenta, em larga medida, as pautas sindicais tinham como primazia a luta pela reposição salarial, em função da inflação alta, durante quase todo esse período. Já nos anos 90 houve uma mudança radical no que diz respeito às demandas do sindicalismo. Em função de todas essas transformações, a agenda

sindical se voltou para o interior da empresa, discutindo temas mais diretamente relacionados à problemática do trabalho, seja a vinculada à organização e gestão do trabalho, seja as questões ligadas à remuneração variável, como a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), por exemplo.

Os ingredientes desse processo, no entanto, são mais gerais e se relacionam tanto com as mudanças econômicas que estamos assistindo quanto com aspectos políticos, sociais e ideológicos que estão transformando o mundo. A estes fatores poderíamos agregar, como faz Pierre Rosanvallon, duas questões que estariam dificultando a manutenção, pelo sindicalismo, de uma adesão mais estreita dos assalariados. De um lado, o crescimento do chamado pluralismo societal e, de outro, *“a desagregação do social como espaço e forma privilegiados de estruturação das relações de trabalho.”* (ROSANVALLON, 1989, p. 47) Estes fenômenos mostram que a crise por que passa o sindicato, hoje, tem tanto componentes externos à instituição quanto aspectos intrínsecos à sua própria prática.

Logo, é uma crise bem mais profunda do que aparentemente se observa à primeira vista...

Assim, a nova conjuntura internacional, notadamente o processo de globalização econômica e de fragmentação do trabalho, coloca novos desafios para o sindicalismo brasileiro nesses anos 90. A reestruturação produtiva que está em curso - relacionados a outros fatores que fazem parte dessa dinâmica - tem limitado muito o poder dos sindicatos em todos os países, e é um dos componentes fundamentais da crise por que passam esses organismos em todo o mundo.

De outra parte, essa crise se deve, em muito, às transformações econômicas vividas pelo mundo desde a década de 1970. Para Harvey, por exemplo, a recessão de 1973 e o choque do petróleo, entre outros aspectos *“puseram em movimento um conjunto de processos que solaparam o compromisso fordista. Em consequência, as décadas de 70 e 80 foram um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político. No espaço social criado por todas essas oscilações e incertezas, uma série de novas experiências nos domínios da organização industrial e da vida social e política começou a tomar forma. Essas experiências podem representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta.”* (HARVEY, 1992, p. 140) Para este autor, esse novo modelo de organização industrial está marcado pela oposição à “rigidez” do fordismo e *“se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões*

do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas...” (HARVEY, 1992, p. 140)

Assim, a chamada produção flexível tem implicações diretas tanto no mercado de trabalho quanto na atividade trabalhista em si mesma, e será responsável, em larga medida, pelas mudanças que estariam ocorrendo no campo sindical e está na raiz da crise por que passam as organizações dos trabalhadores. Esse fenômeno, ao mesmo tempo que está presente no campo econômico e social, também se expressa na política, na cultura e na ideologia. É, aparentemente, um novo modo de vida em contraposição ao chamado modelo fordista. Para Stephen Cohen, por exemplo, as mudanças organizacionais que se desenvolveram no bojo da produção flexível representariam *“uma vantagem quase tão decisiva sobre a produção em série em sua essência como a que a produção em série representou sobre a manufatura artesanal. Além disso pode ter conseqüências igualmente relevantes para as posições competitivas dos países e para a organização da sociedade.”* (COHEN, 1993, p. 37) Dito de outro modo, essas transformações, para além das questões estritamente industriais, estão apontando para uma nova forma de organização da produção ou novo estilo de vida.

São estas questões que estão colocando o sindicalismo em uma encruzilhada. E esses aspectos também estão afetando a atividade sindical em nosso país e, em alguma medida, mudando a postura extremamente conflitiva de outrora, ou seja, o padrão de ação sindical de parcelas significativas dos trabalhadores brasileiros, notadamente aqueles representados pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (mas não apenas destes), em cuja base de atividade estão presentes as principais empresas automobilísticas brasileiras, assim como representaria, por sua vez, uma mudança na postura da Central Única dos Trabalhadores.

Diante das transformações políticas, econômicas e sociais que estariam ocorrendo em nível internacional e que começam a se desenvolver também em nosso país, setores do movimento sindical já começam a se adaptar às mudanças no mundo do trabalho. O presidente do sindicato dos metalúrgicos do ABC, Luiz Marinho, por exemplo, em entrevista à *Folha de São Paulo* de 11/05/97, fez a seguinte declaração: *“as greves estão cada vez mais caras, para trabalhadores e para a empresa. Se o ABC faz uma greve, a Fiat aumenta sua participação no mercado, os modelos importados aumentam suas vendas. Diminui o mercado das indústrias do ABC, diminui a produção, diminui o emprego.”* Estas palavras indicam que a grande questão vivenciada, hoje, pelo movimento sindical, é a questão do emprego.

O sindicato dos trabalhadores metalúrgicos do ABC, por exemplo, possuía em sua base, em junho de 1987, 203.111 empregados. Em dezembro de 1996 restavam apenas 120.681 trabalhadores. Isto é, nestes quase dez anos houve uma diminuição de 82.430 funcionários, 40,6% de toda a mão-de-obra empregada do setor metalúrgico na região, de acordo com dados do Dieese. O mesmo processo de diminuição de postos de trabalho é uma tendência que ocorre em todos os setores da atividade industrial. Daí a preocupação das lideranças de São Bernardo e do sindicalismo, de modo geral, com o tema do emprego.

Nestes novos tempos as palavras mágicas parecem ser flexibilidade e adaptação. A vida no trabalho, na família e na sociedade está mudando. Há uma diminuição significativa do número de postos de trabalho, ocasionada, em parte, pela reestruturação das empresas. Desse modo, as relações de trabalho também estão se transformando. Assim, o grande desafio para os sindicatos, nos dias de hoje, é a **luta pela defesa do emprego**. (RODRIGUES, 1997b, p. 116-117) A que se deve esta mudança?

Essa dinâmica que estaria ocorrendo no interior das empresas, do mercado de trabalho e também da legislação situa para o sindicalismo a necessidade de criar uma nova identidade que, sem dúvida, passará, necessariamente, por uma atuação mais voltada para a negociação e pelo fortalecimento da atividade sindical no âmbito das empresas. Nesse sentido, há uma mudança na estrutura do mercado de trabalho, ao mesmo tempo que está em marcha uma reformulação do sistema de relações de trabalho que, independentemente das diferenças setoriais, acompanha, em alguma medida, as tendências internacionais. Desse ponto de vista, uma das questões centrais para a atividade sindical passa a ser o tema do emprego. (RODRIGUES, 1997b, p. 117-118)

Em outras palavras, as empresas necessitam melhorar a qualidade de seus produtos, diminuir custos, tornarem-se mais competitivas, em função do processo mais geral de globalização. De outra parte, o sindicato precisa manter os postos de trabalho e defender o emprego dos seus representados. Esses aspectos, de certo modo, propiciam o caminho do diálogo, da negociação sobre uma variada gama de questões que se referem à empresa e aos trabalhadores.

No caso do setor automobilístico, em especial em São Bernardo do Campo, a consequência mais imediata desse processo tem sido um significativo aumento da produtividade, melhoria das condições de trabalho para os empregados, aumento real de salário, manutenção do nível de emprego e o fim de uma fase mais conflitiva entre capital e trabalho.

Há, no entanto, alguns problemas: o fenômeno das mudanças na gestão do trabalho dentro das empresas traz, concomitantemente, uma dispersão significativa e mesmo fragmentação entre os trabalhadores, situando, dessa forma, um dilema crucial para o sindicalismo. Isto é, como tornar compatível um movimento que é fragmentário e dispersivo, desse modo, individualizante, com aqueles princípios que, em certo sentido, são a essência da atividade sindical, quais sejam, solidariedade e atividade coletivas? (RODRIGUES, 1997b, p. 210)

Estas questões estão sendo enfrentadas tanto pelo sindicalismo nos países centrais quanto pela ação sindical em países como o Brasil. A dinâmica da globalização econômica impõe, para as empresas, em larga medida, a busca de ganhos de produtividade, ou seja, a procura “frenética” por eficiência e, em decorrência disso, a tentativa de aumento da competitividade de seus produtos, o que tem levado, em geral, a uma redução significativa do emprego industrial e cujo corolário mais expressivo é a reestruturação produtiva nas firmas. De outra parte, esse processo é responsável por uma acentuada competição no interior da mão-de-obra, rompendo, de fato, com a unidade de interesses entre os trabalhadores e levando-os a uma fragmentação sem precedentes. Vale dizer, a agenda sindical hoje é, em larga medida, definida pela empresa, e para os empregados a questão mais recorrente é o tema do emprego.

Poderíamos nos perguntar: 1) O que teria levado a esse processo? 2) Em que medida a ação sindical foi “aprisionada” pela questão da manutenção do emprego? Tentaremos responder a estas duas questões analisando a seguir, de um lado, o significado do acordo da câmara setorial do setor automotivo e, de outro, os principais aspectos das pautas sindicais desta segunda metade dos anos 90, onde a questão do emprego ganha um relevo fundamental. Em alguma medida, o tema da Câmara Setorial do setor automotivo nos ajuda na resposta à primeira formulação. Já as demandas que estão presentes, atualmente, na agenda sindical, nos proporcionarão algumas pistas para a segunda questão.

AS CÂMARAS SETORIAIS

Experiência fundamental dos anos 90, as câmaras setoriais também trouxeram à superfície uma ampla discussão sobre o seu real significado. Para uns elas representariam um arranjo corporativo de tipo novo, para outros era a expressão de arranjos neocorporativos, e há ainda aqueles que vislumbravam nas câmaras apenas a vitória do poder dos mais “fortes” contra os mais “fracos”. A polêmica criada em torno dessa experiência mostra, em parte, a importância que esse

experimento tem para as relações entre capital e trabalho no Brasil e aponta para mudanças significativas que estariam ocorrendo tanto no setor empresarial quanto trabalhista e também no interior da burocracia governamental.¹

A câmara setorial nasceu “por lei de iniciativa do Congresso em 1990. Inicialmente não funcionou devido à coexistência desses foruns com ‘pacotes’ de medidas econômicas e congelamento de preços. Em maio de 1991 seu caráter foi se modificando, tendo se estabelecido que sua principal função seria ‘fazer a saída do congelamento’, ou seja, a liberação do controle dos preços. A segunda fase trataria do diagnóstico do setor, da identificação de problemas estruturais sérios e da elaboração dos subprogramas setoriais de qualidade e produtividade e a terceira fase promoveria os Acordos Setoriais.” (CASTRO, 1994, p. 7) Na verdade, o governo Sarney já havia tentado implementar as câmaras setoriais. No entanto, a situação política “e o problema da estabilização da economia levaram a que propostas concretas sempre estivessem na perspectiva do combate à inflação, principalmente após o congelamento de preços promovido pelo plano Cruzado (1986). Nesse período as câmaras chegaram a ter reuniões semanais em Brasília, para discutir reajustes de preços. Nessa fase os trabalhadores não participaram.” (GUIMARÃES, 1994, p. 4) De outra parte, é apenas em 1993 que o governo chega a uma formulação mais precisa do papel que deveriam desempenhar as câmaras. Seria a de “promover acordos setoriais buscando alternativas negociadas entre empresários, trabalhadores e governo para a reestruturação dos complexos industriais e a modernização das relações de trabalho.” (GUIMARÃES, 1994, p. 4)

Como observa Dorothea Werneck, “em maio de 1991, a idéia era a seguinte: a economia estava congelada e nós tínhamos recebido a incumbência de fazer a saída do congelamento... Todos os preços da economia estavam com distorções e havia uma heterogeneidade muito grande de questões pendentes. Desse modo, a primeira fase das Câmaras Setoriais foi coordenar a saída do congelamento (...) Havia setores que tinham vinte anos, trinta anos de preços congelados. Então esse exercício foi feito nas Câmaras Setoriais e o que se exigia de cada setor eram cartas de compromisso de como, nos primeiros três ou seis meses, eles fariam a sua recuperação de preços, sabendo obviamente que haveria alguns casos de defasagem muito grande. A partir do momento em que cada segmento tinha seu preço já monitorado ou, especialmente, liberado, nós entrávamos numa chamada segunda fase daquela Câmara Setorial. Essas fases conviveram uma com a outra, quer dizer, não esperávamos todos estarem liberados.

1. Ver, entre outros estudos, DINIZ (1993), SALGADO (1993) e MARTIN (1994).

Tendo resolvido o problema do congelamento, passávamos a tratar de outro assunto, que era política industrial setorial. Começando por um diagnóstico do setor, identificação de gargalos, identificação de problemas estruturais sérios e passando, imediatamente, a uma elaboração dos subprogramas setoriais de qualidade e produtividade, vinculados ao Programa Brasileiro de Qualidade e Produtividade. Vencida esta etapa, a terceira fase das Câmaras Setoriais eram os acordos setoriais.”² Esse longo depoimento é importante porque, em certa medida, dá a dimensão do percurso trilhado pelas Câmaras Setoriais.

Outro observador privilegiado desse processo, e que também teve uma participação decisiva na Câmara Setorial da indústria automobilística, Cláudio Vaz, diz que: *“foi essencial para esse processo que a participação ocorresse. No princípio, como se sabe, essa decisão de participar por parte dos trabalhadores foi difícil. Havia setores que viam na Câmara Setorial uma cooperação indevida com o capital, que só traria benefício para o sistema. Uma parte do movimento sindical, que tem uma visão ideológica, achava que quanto pior ficasse, melhor para o movimento sindical, porque rapidamente as contradições iam aparecer e a chance de uma mudança política mais definitiva seria viável. Os representantes do capital, da mesma forma, jamais se imaginaram sentados ao redor de uma mesa discutindo políticas de longo prazo na frente dos trabalhadores. Porque na hora em que se definem políticas de longo prazo a relação capital-trabalho passa a ser parte integrante dessas políticas, e nunca se imaginou que isso pudesse ser criado através de um processo de diálogo.”³*

Para Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho, *“a proposta de acordo assinada em janeiro de 93 no âmbito da Câmara Setorial da Indústria Automotiva, é um momento importante no sentido de reconstruir a economia nacional. O plano de metas aprovado, ao lado de um acordo trabalhista inédito e histórico e de uma redução de preços dos automóveis entre 10 e 15%, pode significar uma alavancagem decisiva para o País. Não só porque a atividade no setor automotivo é responsável por aproximadamente 10% do PIB e por um dos maiores índices de geração de empregos diretos e indiretos. Mas, principalmente, porque, num momento em que o Brasil está mergulhado numa profunda crise de incertezas, o acordo descortina um importante horizonte de previsibilidade para o país (...) Na realidade este acordo na área trabalhista tem todos os ingredientes para tornar-se a espinha dorsal de um primeiro contrato coletivo de trabalho.”*(SILVA, 1993, p. 5-6)

2. Exposição de Dorothea Werneck no seminário “Reestruturação Produtiva e Novos Padrões nas Negociações Capital-Trabalho”, organizado pelo Cabrap/Desep, realizado nos dias 4 e 5 de maio de 1993, in *Cadernos de Pesquisa*, p. 6/7.

3. Exposição de Cláudio Vaz, *idem*, p. 10.

Esses três pontos de vista de atores sociais distintos, e representantes, respectivamente, da burocracia governamental, dos empresários e dos trabalhadores, convergem para um mesmo ponto: a importância fundamental que este acordo - da Câmara Setorial do setor automotivo - teve para os segmentos envolvidos.

A pergunta que podemos nos fazer é a seguinte: o que levou à realização desse acordo? Em primeiro lugar, devemos lembrar a grave crise econômica por que passava o País em 90/91, que estava levando a um aumento significativo do desemprego nos mais variados setores. Na indústria automobilística, por exemplo, entre 1990 e 1992 ocorreu, *“somente na base do ABC, uma redução de mais de 50 mil postos de trabalho (num contingente de 150 mil trabalhadores.”* (CASTRO, 1994, p. 5) Diante desse grave quadro recessivo, a mais importante entidade trabalhista ligada à Central Única dos Trabalhadores, o poderoso Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, se viu premido diante dos fatos e *“apresentou a proposta de negociação em torno de um projeto de recuperação produtiva do setor, do emprego e dos salários. As indústrias pressionadas pela redução do mercado e pelo interesse em pressionar o governo para reduzir os impostos sobre os automóveis, aceitaram e apoiaram a iniciativa e, dessa forma, estabeleceu-se um processo que aos olhos governamentais poderia ajudar na retomada desse importante setor de produção industrial.”* (CASTRO, 1994, p. 5) A produção de veículos, por exemplo, se situou em cerca de 960 mil em 1991, número muito abaixo do potencial da indústria automobilística. De outra parte, as vendas não chegaram a 800 mil unidades. (MACIEL, 1994) Esses dados, entre outros, demonstravam a profundidade da crise desse setor no País. Em certa medida, esses aspectos terminaram por se impor diante dos empresários e dos trabalhadores e propiciaram, sem dúvida, as condições para a negociação. Em segundo lugar, a crise política, que culminará com o *impeachment* do então Presidente Collor, trouxe muitas incertezas no cenário nacional durante o ano de 1992 e, possivelmente, também ajudou a criar novas condições para a efetivação desse acordo setorial. Em terceiro lugar, a experiência prática desses segmentos durante anos de conflito e de negociação deu-lhes legitimidade suficiente para discutirem suas diferenças, bem como aqueles aspectos que poderiam ser consensuais. Ou seja, as greves que vinham desde 1978 foram criando as condições de um conhecimento mútuo entre esses atores e, ao mesmo tempo, aumentando a confiança entre as partes, demonstrando ser possível uma saída negociada para a crise que se instalara nesse setor. Esses fatores, em certa medida, levaram a uma concertação inédita no Brasil: o acordo da Câmara Setorial do setor automotivo.

Como observa Glauco Arbix, *“com a velocidade atual das inovações, o trabalhador deve estar preparado para se adaptar continuamente às novas tecnologias de processo e de organização. E quando os sindicatos conseguem suprir ainda que parcialmente essa deficiência melhoram seu posicionamento e crescem em legitimidade junto aos*

trabalhadores. No Brasil, a experiência da câmara automotiva iluminou em parte esse caminho. Realçou a inadequação das relações de trabalho e o autoritarismo do sistema corporativo, apontando para a lógica do contrato e da negociação.”(ARBIX, 1996, p. 181) Ainda que a experiência das câmaras setoriais, nesse momento, esteja sendo minimizada por vários setores, não se pode negar o papel que este arranjo desempenhou para a democratização das relações de trabalho em nosso país e, principalmente, para as mudanças que estão em curso na prática sindical da CUT.

Desse modo, a crise do sindicalismo em nível mundial, que já bate às portas do Brasil, poderá ter um efeito mais ou menos perverso dependendo da estratégia que seja utilizada pela instituição sindical para se posicionar, entre outros aspectos, diante das propostas das empresas no que tange ao tema da reestruturação. Esse é, pois, um desafio importante que a instituição sindical deverá enfrentar se quiser manter algum espaço na sociedade, tendo em vista que uma das principais questões que a reestruturação apresenta para a ação sindical é a tendência à diminuição do número de postos de trabalho. Isto é, um desemprego que também, em alguma medida, é tecnológico: ao mesmo tempo que há uma acentuada diminuição de pessoal empregado, há um incremento significativo da produtividade e, por extensão, da produção nas empresas.

A NOVA AGENDA SINDICAL

Até o final dos anos 80 o sindicalismo brasileiro - principalmente aquele setor oriundo do novo sindicalismo e abrigado no interior da Central Única dos Trabalhadores - desenvolveu uma atividade bastante conflitiva na relação com o patronato. Essa situação começou a se modificar nos anos 90. Oriundos de uma tradição extremamente conflitiva, tanto empregados quanto empregadores começaram a modificar sua forma de atuação. Múltiplos aspectos foram responsáveis por esta dinâmica. É necessário, no entanto, levar em conta um dado extremamente significativo em todo esse novo sistema de relações de trabalho que começa a se desenhar nesta região, uma das mais industrializadas do País: o processo de globalização econômica e de reestruturação do trabalho que vinha ocorrendo nos países centrais desde a segunda metade dos anos setenta e, de forma mais ampla, durante a década de 80. O impacto das transformações econômicas no mundo do trabalho foi avassalador.

Esse foi o quadro mais geral que fez emergir, nos anos 90, uma nova relação entre capital e trabalho no ABC paulista. Por isso, como sublinhado anteriormente, diferentemente do período anterior, hoje o principal tema na pauta sindical é a defesa do emprego, a participação nos lucros e resultados, a flexibilização da jornada

de trabalho, discussão de mudanças na gestão e organização do trabalho. Pelo menos, é essa a agenda de negociação que surge quando se estuda a relação capital/trabalho na região que foi o berço do novo sindicalismo. (RODRIGUES, 1997b, p. 126) Exemplo, nesse sentido, foram os acordos firmados nestes últimos anos entre o Sindicato dos metalúrgicos do ABC e as montadoras de automóvel na região. São, em geral, arranjos que tratam de questões ligadas à reestruturação produtiva, assuntos que durante os anos 70 e 80 não eram levados em conta pelo chamado **novo sindicalismo** que se desenvolveu nesta região. Acordos que dizem respeito, entre outros, a temas como: 1) trabalho em grupo; 2) *kaizen* (inovações contínuas); 3) participação nos resultados; 4) logística; 5) desverticalização/terceirização; 6) manufatura celular e 6) jornada de trabalho flexível (banco de horas, banco de dias etc.). Esses assuntos, até alguns anos atrás, eram tabus para o movimento sindical. Hoje, no entanto, são parte fundamental da agenda sindical. Vale dizer, está ocorrendo uma mudança palpável nas relações entre capital e trabalho nesta região que, em alguma medida, se irradia para todo o País.

Em dezembro de 1997, por exemplo, a opinião pública foi tomada de surpresa com o anúncio da Volkswagen do Brasil ameaçando demitir dez mil trabalhadores das suas plantas de São Bernardo do Campo e Taubaté. Iniciada a negociação, a empresa aceitou “trocar” as dez mil demissões por uma redução em 20% na jornada de trabalho e nos salários de seus empregados. Ao final, após muita negociação, os principais resultados a que chegaram empresa e trabalhadores, referendados em 16 de janeiro de 1998, foram os seguintes: 1) cerca de 4 mil trabalhadores das unidades de São Bernardo do Campo e Taubaté aderiram ao programa de demissão voluntária com incentivos financeiros; 2) criação do banco de dias e ampliação do banco de horas; 3) redução do adicional noturno de 30 para 25% e do adicional de horas extras aos sábados de 100 para 50%; 4) em 1998, a Participação nos Lucros e Resultados variará entre o mínimo de R\$ 2.100,00 e o máximo de R\$ 2.800,00; 5) aumento do desconto mensal de transporte de R\$ 12,00 para R\$ 18,00 e da alimentação de R\$ 16,75 para R\$ 22,50 (horistas) e de R\$ 33,50 para R\$ 45,00 (mensalistas); 6) a Volkswagen se comprometeu a trazer a nova família de carros que substituirá a linha do Gol (Gol, Parati, Saveiro) para as unidades de São Bernardo do Campo e Taubaté, a partir do ano 2000. Isso significará investimentos de cerca de 3,5 bilhões de dólares nos próximos 5 anos para estas duas plantas da empresa; 7) mantidas as atuais condições do mercado, há garantia de estabilidade no emprego, por um ano, para todos os funcionários.⁴

4. Este item está redigido da seguinte maneira no acordo entre a empresa e os dois sindicatos (Metalúrgicos do ABC e Metalúrgicos de Taubaté): “*caso ainda persista excedente de pessoal, a Empresa se compromete, nos próximos 12 meses, mantida a atual situação de mercado, a 1) absorvê-lo dentro de seu processo produtivo; 2) Criar uma Empresa de serviços ou uma divisão para absorção deste excedente.*” Cf. *Acordo Coletivo*, São Bernardo do Campo, 16 de janeiro de 1997. Ver, também, *Folha de São Paulo*, 16/01/98, p. 2-10 e *O Estado de São Paulo*, 17/01/98, p. B5.

Segundo cálculos preliminares da subseção do Dieese do sindicato dos metalúrgicos do ABC, o acordo realizado entre a Volkswagen e os trabalhadores representaria uma redução de 1,2% no rendimento mensal dos trabalhadores. Ou seja, para evitar as dez mil demissões anunciadas pela empresa os trabalhadores abriram mão de pouco mais de 1% de sua renda mensal. Outras montadoras da região, como, por exemplo, a Ford, passaram por situação similar no início desse ano.

Qual a novidade desse tipo de acordo? Diante da questão do desemprego, seja ocasionado por fatores conjunturais, seja em decorrência da reestruturação industrial, o sindicato, por um lado, aceita ceder em certos direitos antes intocáveis - salários diretos e alguns benefícios - e, de outro, a empresa concorda em discutir seu planejamento estratégico, política de investimento etc. com a representação trabalhista. Em outras palavras, tanto o capital quanto o trabalho se reconhecem mutuamente e começa a se desenvolver uma relação de maior confiança entre as partes. Esse processo é claramente visível nas companhias automobilísticas e no Sindicato dos metalúrgicos do ABC.

O sindicalismo, hoje, está muito preocupado com o futuro das empresas, pois tem clareza de que se a empresa passar por qualquer tipo de dificuldade a repercussão sobre o emprego de seus representados será imediata. Esse parece ser o ardil do capital: o tema do emprego, neste final de século XX, terminou aprisionando por completo os assalariados. É possível dizermos que, em alguma medida, modernamente, com as mudanças que estão em curso no mundo do trabalho, a vida dos trabalhadores está, de fato, umbilicalmente ligada às vicissitudes da empresa, o que estaria levando a uma mudança radical das relações trabalhistas, particularmente nas empresas mais modernas tanto nacional quanto internacionalmente.

De outra parte, três importantes montadoras que se localizam na base dos Sindicato dos metalúrgicos do ABC, Ford, Scania, Mercedes-Benz, anunciaram, há poucos dias, que seus empregados deverão ter estabilidade no emprego até janeiro de 1999. Ou seja, cerca de um ano, mantidas as atuais condições do mercado. Essa questão também foi reafirmada pela Volkswagen.⁵ Na verdade, como vimos anteriormente, esta cláusula já estava presente no acordo realizado entre a Volkswagen e o sindicato. As outras três montadoras estão seguindo o caminho já trilhado pelas negociações entre esta empresa e o sindicato. Mais uma vez, vale dizer que o que se sobressai é o tema da manutenção do emprego que, por sua vez, transformou-se numa questão quase que de vida ou morte para os trabalhadores e, por extensão, para os sindicatos.

5. Ver, *Folha de São Paulo e O Estado de São Paulo*, 8/3/98.

SALÁRIO E EMPREGO

As Tabelas 1 e 2, a seguir, mostram, por vias transversas, parte das questões que estamos analisando. Ambas tratam do tema da Participação nos Lucros e Resultados. A primeira apresenta, de maneira geral, uma comparação entre os ganhos com a PLR no ano de 1996 e 1997, sendo que neste último ano o período compreende apenas janeiro a julho. Conforme mostram os dados constantes desta tabela, no ano anterior cerca de 60% dos 126 mil trabalhadores da base do sindicato teve um incremento em sua renda auferido pela PLR. Além disso, no ano de 1996, para um salário médio de R\$ 1.187,29, foi pago um prêmio no valor de R\$ 1.377,51. Os dados com relação ao primeiro semestre de 1997 acompanham esta tendência e elevam ainda mais o prêmio: salário médio de R\$ 1.271,47 e o valor pago da PLR R\$ 1.899,66. Os pagamentos para todo o ano de 1997 ainda não estão disponíveis. Mas é de se supor que na maioria dos itens constantes da Tabela 1 os valores desse bônus foram mais elevados que no ano anterior. A remuneração variável transformou-se, assim, em uma das questões centrais para a estratégia sindical, diante da estabilização da moeda.

TABELA 1 - COMPARATIVO PLR: 1996/1997

| | 1996 | jan-jul/1997 |
|--|----------|--------------|
| a) N° Trabalhadores na base | 126.252 | 120.681 |
| b) Salário Médio em R\$ | 1.187,29 | 1.271,47 |
| c) Massa Salarial em milhões de R\$ (a x b) | 149,9 | 153,4 |
| d) N° Trabalhadores que tiveram PLR | 74.186 | 52.767 |
| e) Volume Total de PLR em milhões de R\$ | 102,2 | 100,2 |
| f) Valor médio de PLR por trab. em R\$ (e ÷ d) | 1.377,51 | 1.899,66 |
| % de trabalhadores que tiveram PLR (d ÷ a) | 58,8% | 43,7% |
| Valor médio de PLR ÷ Salário Médio (f ÷ b) | 1,2 | 1,5 |
| PLR ÷ Rendimento Total do Trabalhador | 4,9% | 4,7% |
| {e ÷ [(13,33* x c) + e]} x 100 | | |

Nota: * consideram-se os 13 salários anuais acrescido de 1/3 adicional sobre as férias.

Fonte: Subseção DIEESE/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

A Tabela 2 ilustra, de maneira extremamente clara, o impacto causado pelo rendimento extra advindo da PLR na renda anual dos trabalhadores, em uma grande empresa que possui 16 faixas de salários. É interessante observar que para as quatro primeiras faixas salariais o acréscimo em termos de renda anual equivale a mais de 3 salários, sendo que na primeira faixa alcança, aproximadamente, 4 salários adicionais. Isto representa um ganho extremamente elevado, entre 20 e 30% no conjunto da renda anual dos empregados. Nas faixas salariais mais altas esse

porcentual cai. Ainda assim continua representando mais de um salário ao final de 12 meses. Além disso, a média do valor que foi agregado, em termos anuais - neste caso, pela PLR -, para os empregados, equivale a cerca de dois e meio salários.

TABELA 2 - COMPARATIVO DE RENDIMENTO DOS TRABALHADORES DA EMPRESA X: COM E SEM PLR - (EM REAIS)

| Faixa | Renda Salarial Anual * | Renda Total ** (Com a PLR de R\$ 3.000,00) | Crescimento da Renda com a PLR | Nº Salários Adicionais com a PLR |
|--------------|-------------------------------|---|---------------------------------------|---|
| 1 | 10.700,00 | 13.700,00 | 28,0% | 3,74 |
| 2 | 11.500,00 | 14.500,00 | 26,1% | 3,47 |
| 3 | 12.300,00 | 15.300,00 | 24,4% | 3,25 |
| 4 | 13.170,00 | 16.170,00 | 22,8% | 3,04 |
| 5 | 14.100,00 | 17.100,00 | 21,3% | 2,84 |
| 6 | 15.070,00 | 18.070,00 | 19,9% | 2,65 |
| 7 | 16.170,00 | 19.170,00 | 18,5% | 2,47 |
| 8 | 17.280,00 | 20.280,00 | 17,4% | 2,31 |
| 9 | 18.480,00 | 21.480,00 | 16,2% | 2,16 |
| 10 | 19.900,00 | 22.900,00 | 15,1% | 2,01 |
| 11 | 21.600,00 | 24.600,00 | 13,9% | 1,85 |
| 12 | 23.300,00 | 26.300,00 | 12,9% | 1,72 |
| 13 | 25.150,00 | 28.150,00 | 11,9% | 1,59 |
| 14 | 27.100,00 | 30.100,00 | 11,1% | 1,48 |
| 15 | 29.300,00 | 32.300,00 | 10,2% | 1,37 |
| 16 | 31.600,00 | 34.600,00 | 9,5% | 1,27 |
| MÉDIA | 17.350,00 | 20.350,00 | 17,3% | 2,31 |

Notas: * A renda salarial anual é calculada pela soma equivalente aos doze meses, acrescido do 13º salário e 1/3 constitucional sobre as férias.

** A renda total anual é a somatória da renda salarial anual acrescido do valor da PLR.

Fonte: Subseção DIEESE/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Esses dados demonstram, de maneira insofismável, que a agenda sindical, nos dias de hoje, sofreu uma mudança radical, sendo que os temas pertinentes para a ação sindical, no momento presente, são completamente diferentes daqueles dos anos 70 e 80.

No que tange aos salários, é interessante observar que nas montadoras do ABC o salário médio, como era de se esperar, está um pouco acima da média dos metalúrgicos da região: R\$ 1.375,11 para os horistas e de R\$ 3.339,85 para os mensalistas. Já nas empresas de autopeças há uma acentuada diminuição: R\$ 842,52 (horistas) e R\$ 1.021,80 (mensalistas).⁶

6. Dados de junho de 1997.

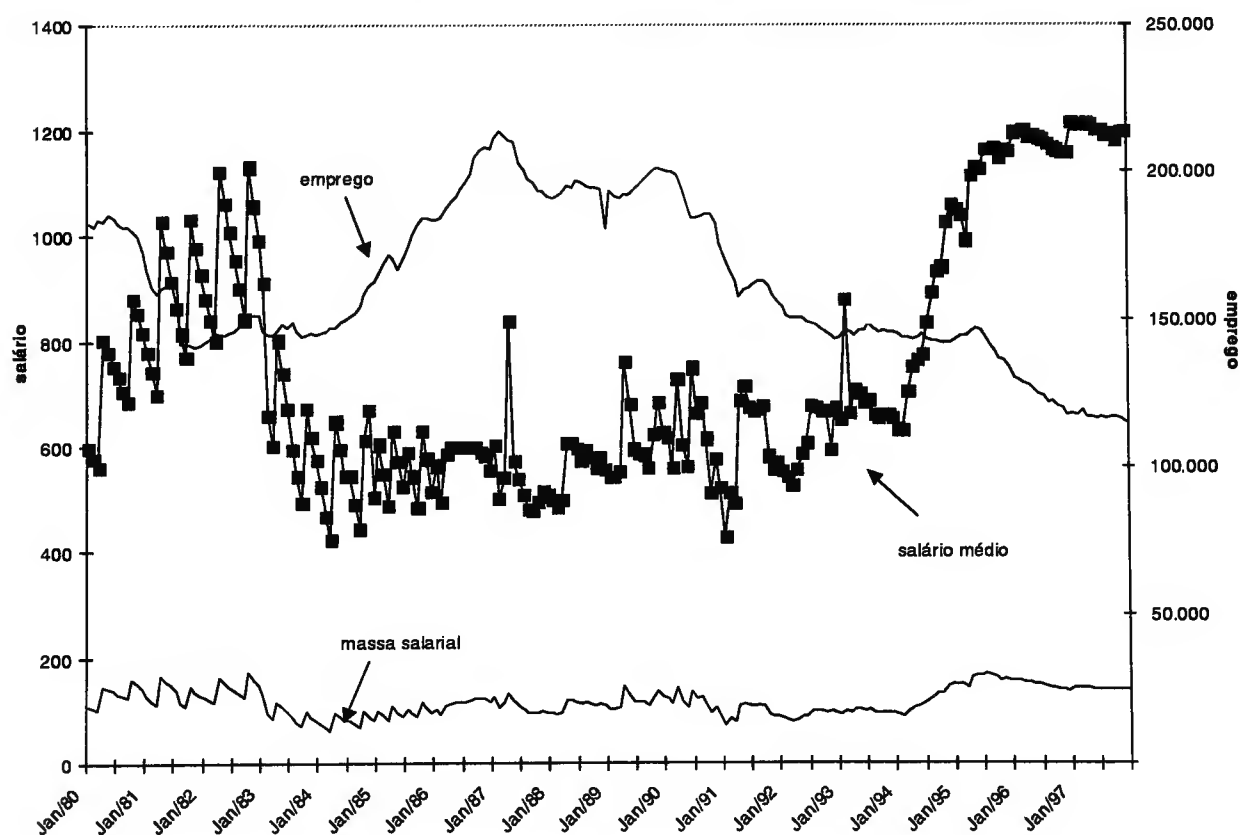
As Figuras 1 e 2 dão conta do salário médio, emprego e massa salarial dos metalúrgicos do ABC, medidos mês a mês, de janeiro de 1980 a dezembro de 1997. O que mostram os dados? Se analisamos a Figura 1, salta aos olhos o aumento real de salários - medidos em dólar - dos trabalhadores metalúrgicos do ABC. Acompanhando mês a mês, desde 1980, observa-se, claramente, que com a implantação do Plano Real, em julho de 1994, há um crescimento mensal praticamente continuado do salário médio da categoria - com pequenas variações - até dezembro de 1997. São poucos os meses em que esse incremento salarial não ocorre. O que se observa é um aumento significativo nos anos 81/82 em contraposição a todo o período de 83 a 93, onde houve uma diminuição real do salário médio em dólar. No entanto, de 94 a 97 é surpreendente o crescimento do rendimento médio mensal dos metalúrgicos. Esses valores eram os seguintes: em janeiro de 1980 estava em US\$ 597.93, chegando a US\$ 1,197.57 em dezembro de 1997. Mantido os valores dos salários em dólares, há, praticamente, um aumento de 100% no salário médio nestes últimos dezoito anos. Por outro lado, se se corrige o dólar pelo IPCr/INPC a partir de julho de 94 não ocorrerá um crescimento tão expressivo como o verificado anteriormente. Mas, como mostra a Figura 2, o incremento do salário médio real dos metalúrgicos salta do mesmo valor de US\$ 597.93 - em janeiro de 1980 - para US\$ 835.90 em dezembro de 1997. Ou seja, um aumento, em termos reais, de 40%!

A que se deve tamanha discrepância entre as Figuras 1 e 2? A questão fundamental que aparece aqui é a sobrevalorização cambial do real com relação ao dólar. Por vias transversas, esses dados também mostram, no momento em que o real foi sobrevalorizado na paridade com o dólar (e isso se manteve, com pequenas alterações, nesses últimos três anos), o quanto estes ficam discrepantes quando dolarizamos os salários ou quando corrigimos os mesmos pelo índice IPCr/INPC. Em resumo, como sublinhamos acima, analisando mês a mês teremos US\$ 597.93 em janeiro de 1980 e US\$ 1,197.57 em dezembro de 1997 (Figura 1). Se utilizamos, no entanto, os mesmos dados corrigidos teremos os valores iniciais iguais nos dois casos e US\$ 835.90 para dezembro de 1997 (Figura 2).

Com relação à massa salarial o que se observa é que ocorreu um acréscimo (Figura 1) entre janeiro de 1980 e dezembro de 1997. Já a Figura 2, quando o dólar é corrigido a partir de julho de 1994 pelo índice IPCr/INPC, aponta para uma diminuição desse montante. Neste caso, à primeira vista isso poderia significar, por exemplo, uma diminuição do salário médio dos metalúrgicos. No entanto, não foi isso o que ocorreu. Se comparamos o número de empregados em janeiro de 1980 com aqueles que permaneciam em seus postos em dezembro de 1997, tanto na Figura 1 quanto na Figura 2 verificamos que naquela data (janeiro de 1980) as empresas metalúrgicas da região empregavam 183.001 trabalhadores, contra 114.987 em dezembro de 1997. Uma redução, nesse período de 18 anos, de 69.014

funcionários, o que representou o fechamento de quase 40% dos postos de trabalho! Se levamos em conta que neste mesmo espaço de tempo a produção das montadoras, em termos nacionais, praticamente dobrou, passando de 1.165.200 autoveículos em 1980 para 2.067.452 em 1997⁷ e, ao mesmo tempo, a produtividade dos trabalhadores – não obstante as dificuldades para medi-la – saltou de 8,7 para 20,3,⁸ nota-se que esse incremento de salário real, em larga medida, está relacionado com os lucros significativos que as empresas do setor obtiveram nesse período. Desse modo, no exemplo acima, constata-se que a massa salarial, que decresceu em termos absolutos, na realidade aumentou em termos relativos (Figura 2), o que explica, entre outros aspectos, o aumento real de salários que tiveram os metalúrgicos representados pelo Sindicato do ABC. De outra parte, no caso da Figura 1, houve tanto um incremento da massa salarial em termos relativos quanto em valores absolutos.

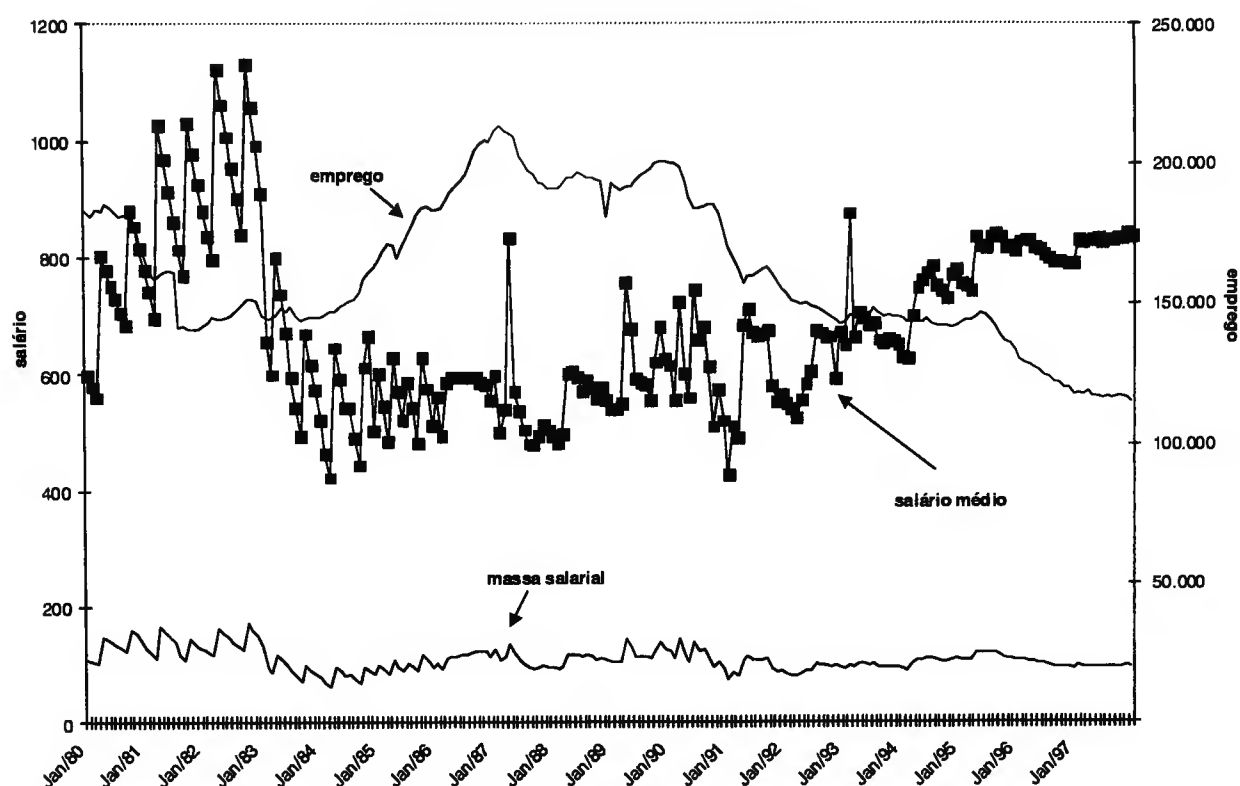
FIGURA 1 – EMPREGO E SALÁRIO: METALÚRGICOS DO ABC
(Jan/80 a Dez/97)



7. Dados Anfavea.

8. Dieese.

FIGURA 2 – EMPREGO E SALÁRIO: METALÚRGICOS DO ABC
(Jan/80 a Dez/97)



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo procurou discutir alguns aspectos relacionados com o salário e o emprego entre os metalúrgicos do ABC, procurando dar relevo às estratégias sindicais que tentam dar uma resposta para as novas questões que estão sendo enfrentadas pela ação trabalhista.

Diante dos problemas que estão afetando o sindicalismo, tanto nacional quanto internacionalmente, procuramos, neste trabalho, analisar alguns dos aspectos que mais diretamente têm influenciado a organização dos trabalhadores em nosso país. Nesse sentido, o tema que mais chama a atenção na agenda sindical é a problemática do emprego.

As mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho trazem à superfície novas dificuldades para a ação sindical, e um dos paradoxos mais significativos desse padrão de ação sindical é representado pelo atual posicionamento de uma parte significativa do sindicalismo da CUT, em especial aquele setor que deu nascimento ao chamado novo sindicalismo, o Sindicato dos metalúrgicos do ABC.

As perguntas que nos fazíamos, na parte inicial deste artigo, eram: o que teria levado a esse processo? Em que medida a ação sindical foi “aprisionada” pela questão do emprego?

Procuramos mostrar que, em larga medida, a estratégia recente dos sindicatos - em especial aqueles filiados à CUT - teria se modificado em função de uma dinâmica mais geral que está solapando, paulatinamente, o chão da fábrica, o local de trabalho: o processo de globalização econômica. Esse processo é muito claro no ABC paulista. Esse fenômeno é responsável, em muitos aspectos, pelas mudanças que estão ocorrendo no interior do chamado novo sindicalismo, levando-o a abandonar a postura anterior, mais conflitiva, - preponderante nos anos 70 e 80 - por uma ação, nos dias de hoje, mais calcada no que poderíamos chamar realismo defensivo. Ou seja, diante desse processo avassalador de mudanças, que coloca contra a parede o conjunto do movimento sindical, a saída possível seria uma forte dose de realismo nas negociações e ir deixando para trás a ideologização e politização exarcebadas da prática sindical anterior.

Em outras palavras, sem deixar de lado os temas mais gerais da agenda política, social e econômica, ir se voltando cada vez mais para aquelas questões que estão mais estreitamente relacionadas com a organização e a gestão do trabalho no interior da empresa. Esse é, sem dúvida, o sentido mais geral dos acordos que têm sido negociados nesta segunda metade dos anos 90 entre o sindicato dos metalúrgicos do ABC e as empresas desta região, em especial as indústrias automobilísticas.

O início da transformação do padrão de ação sindical dos metalúrgicos de São Bernardo, que depois se alastrou por outras partes do País, ocorreu com a experiência da Câmara Setorial do setor automotivo nos anos iniciais desta década. Posteriormente, os acordos celebrados entre capital e trabalho, que procuravam dar conta de aspectos relacionados com a organização, gestão e estratégia industrial, funcionaram como uma continuação desse processo.

Como sublinhamos anteriormente, essas mudanças, de algum modo, foram possíveis em face do processo de reestruturação industrial que trouxe para o centro da agenda sindical a questão do emprego. Este tema terminou por se transformar na raiz da estratégia sindical, nos dias de hoje, e também em um dos elementos mais importantes da crise por que passa a instituição sindical no mundo contemporâneo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARBIX, Glauco. *Uma aposta no futuro*. São Paulo: Scritta, 1996.
- CASTRO, Maria Silvia Portela de. *Políticas produtivas e mercado de trabalho: possibilidades e limites de novos espaços de negociação no Brasil*. Mimeo., 1994.
- COHEN, Stephen S. As opções da Europa no novo cenário econômico. *Novos Estudos Cebrap*, março de 1993.

- DINIZ, Eli. *Articulação dos atores na implementação da política industrial: a experiência das câmaras setoriais - retrocesso ou avanço na transição para um novo modelo?* Mimeo., 1993.
- FREEMAN, Richard B. *Pueden sobrevivir los sindicatos en la sociedad posindustrial?* Bruxelas: Simpósio Internacional sobre las Perspectivas Futuras del Sindicalismo, diciembre, 1986.
- GUIMARÃES, Ivan Gonçalves Ribeiro. *A experiência das Câmaras Setoriais: democratizando a política econômica.* Mimeo., 1994.
- HARVEY, David. *Condição pós-moderna.* São Paulo: Loyola, 1992.
- MACIEL, Antonio. *Avaliação (acordo setorial automotivo).* Mimeo., 1994.
- MARTIN, Scott B. *Forward or backward? Corporatism and industrial restructuring in Brazilian autos.* XVIII International Congress of the Latin American Studies Association, Atlanta, Georgia, March 10-12, 1994.
- RODRIGUES, Iram Jácome. *Sindicalismo e política: a trajetória da CUT.* São Paulo: Scritta, 1997a.
- _____. *Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística.* In: ANTUNES, Ricardo (org.), *Neoliberalismo, trabalho e sindicatos.* São Paulo: Boitempo, 1997b.
- ROSANVALLON, Pierre. *La question syndicale.* Paris: Hachette, 1989.
- SALGADO, Lúcia Helena. *Política de concorrência e estratégias empresariais: um estudo da indústria automobilística.* Mimeo., 1993.
- SILVA, Vicente Paulo da. *Um acordo histórico.* In: *Um acordo histórico (as propostas dos trabalhadores da indústria automotiva e a proposta de acordo firmada em fevereiro de 1993).* Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, março de 1993.